

Aktenzeichen: 5 AZR 201/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 8. Juli 1987

- 5 AZR 201/86 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 1. März 1985

Herne

- 4 Ca 2278/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Januar 1986

Hamm

- 5 Sa 848/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Rückzahlung eines Erschwernisausgleichs

Gesetz: BGB §§ 133, 157; BBiG § 5 Abs. 1, § 14 Abs. 2;

BetrVG § 77; ZPO § 565 Abs. 3 Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 201/86

5 Sa 848/85 Hamm

Verkündet am
8. Juli 1987

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juli 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Oldenrog sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Hirt für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Januar 1986 - 5 Sa 848/85 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein Anspruch auf Erstattung eines dem Beklagten gewährten Erschwernisausgleichs und einer Entfernungszulage zusteht.

Der am 29. Januar 1965 geborene Beklagte war ab 1. September 1981 auf dem Verbundbergwerk N als Auszubildender in dem Ausbildungsberuf Berg- und Maschinenmann bei der Klägerin beschäftigt. Mit Schreiben vom 25. April 1983 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, sie sei nicht in der Lage, ihn nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weiterzubeschäftigen; sie werde aber bemüht sein, ihm in einem anderen Betrieb der Bergbau AG L einen Arbeitsplatz anzubieten. Dies geschah mit Schreiben vom 26. April 1983. Darin heißt es:

"Betr.: Angebot eines Arbeitsvertrages

Sehr geehrter Herr P !

Sollten Sie Ihr Ausbildungsverhältnis auf dem Verbundbergwerk N erfolg-



reich abschließen, werden wir Ihnen auf einem anderen zu der Bergbau AG L gehörenden Betrieb ein Arbeitsverhältnis anbieten.

Wir sind bereit, Ihnen wegen der damit für Sie verbundenen Belastungen ohne Anerkennung einer Rechtspflicht einen einmaligen Erschwernisausgleich in Höhe von 2.250,-- DM zu gewähren.

Darüber hinaus erhalten Sie einmalig eine Entfernungszulage, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (einfache Strecke) neun Kilometer weiter ist als zum Verbundbergwerk N .

Die Leistungssätze betragen bei einer zusätzlichen Entfernung

von 9 km bis 12 km	760,-- DM
von 12 km bis 15 km	930,-- DM
und über 15 km	1.120,-- DM.

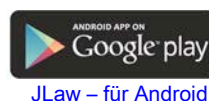
Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres, so sind die gewährten Leistungen zurückzuzahlen."

Am 7. Juni 1983 haben die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Danach wurde der Beklagte von diesem Tage ab als Hauer für Arbeiten im Untertage-Bereich im Bergwerk F eingestellt. Über die Zahlung eines Erschwernisausgleichs oder einer Entfernungszulage ist in dem Arbeitsvertrag nichts gesagt, obgleich das Vertragsformular unter Ziffer 4 Raum für "Besondere Vereinbarungen" läßt. Der Arbeitsvertrag weist jedoch eingangs den Vermerk auf: "Übernahme von BW Z".

Zwischen der Klägerin und den Betriebsräten des Verbundbergwerks N sowie dem Gesamtbetriebsrat der Bergbau Aktiengesellschaft L war, um den Anpassungsprozeß für die von Stilllegungen betroffenen Arbeitnehmer ohne zumutbare Härte zu vollziehen, am 14. Mai 1982 ein Sozialplan vereinbart worden. In



ihm ist im Vorwort u.a. festgelegt, daß als Beginn der Stilllegungsmaßnahme der 31. März 1983 gilt. Im Zweiten Teil des Sozialplans ("Betriebliche Leistungen und sonstige Maßnahmen") ist unter Abschnitt I ("Allgemeine Vorsorgemaßnahmen") zu Nr. 3 für Ausbildungsverhältnisse niedergelegt, daß Arbeitnehmern, die in einem Ausbildungs-, Umschulungs-, Anlern- oder Praktikantenverhältnis im Unternehmen stehen, die Beendigung der Ausbildung innerhalb der Ruhrkohle AG ermöglicht wird. Unter Abschnitt II ("Leistungen an verlegte Arbeitnehmer") ist in Nr. 2 ein Verlegungsgeld vorgesehen für Arbeitnehmer, die zu einem anderen Betrieb der Ruhrkohle AG verlegt werden. Nach Nr. 2 Abs. 1 Satz 2 werden den verlegten Arbeitnehmern solche gleichgestellt, die nach Beendigung des Grundwehr- oder Ersatzdienstes die Arbeit in einem anderen Betrieb der Ruhrkohle AG aufnehmen. Nach Abschnitt II Nr. 2 Abs. 2 beträgt das Verlegungsgeld 4.500,-- DM. Davon wird nach Abs. 4 eine Vorauszahlung in Höhe von 2.250,-- DM am Tag der Verlegung gewährt; der Restbetrag wird mit Ablauf des ersten Jahres nach der Verlegung freigegeben. Der Sozialplan sieht ferner als Leistung an verlegte Arbeitnehmer einen Zuschlag zum Verlegungsgeld vor, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte 9 km weiter ist als der Weg vor der Verlegung. Bei einer zusätzlichen Entfernung von über 15 km beträgt der Zuschlag 1.120,-- DM. Auch hierzu ist vorgesehen, daß eine Vorauszahlung in Höhe der Hälfte des Zuschlags am Tage der Verlegung gewährt wird. In einer besonderen Bestimmung (Abschnitt II Nr. 2 Abs. 9) heißt es, Verlegungsgeld und Zuschlag würden mit der Maßgabe gewährt, daß der verlegte Arbeitnehmer nach der Verlegung mindestens ein Jahr innerhalb der Ruhrkohle AG beschäftigt



bleibe. Falls das Beschäftigungsverhältnis (mit Ausnahme bestimmter, hier nicht einschlägiger Gründe) vor Ablauf von sechs Monaten nach der Verlegung endet, "sind bereits ausgezahlte Vorzuschüsse sofort zurückzuzahlen". Schließlich ist festgelegt, daß anspruchsberechtigt Arbeitnehmer sind, mit denen ein Beschäftigungsverhältnis in den betroffenen Betrieben mindestens sechs Monate vor Beginn der Stilllegungsmaßnahme begründet worden ist (Abs. 11 aaO).

Die Klägerin hat dem Beklagten insgesamt 3.370,-- DM gewährt. Wegen des schlechten Schichtenbildes kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis des Beklagten am 29. November 1983 fristgemäß zum 30. März 1984. Am 24. Januar 1984 sprach der Beklagte beim Betriebsführer P der Klägerin wegen der Rücknahme der Kündigung vor. Entsprechend einem Aktenvermerk erklärte der Vertreter der Klägerin sich bereit, die Kündigung um drei Monate bis zum 30. Juni 1984 auszusetzen. Ferner wurde dem Beklagten zugesagt, die Kündigung werde zurückgenommen, wenn das Verhalten des Beklagten in bezug auf Schichtenbild und Leistung korrekt sei. In der Folgezeit ist es zu weiterem unentschuldigtem Fehlen des Beklagten gekommen. Daraufhin haben die Parteien unter dem 21. Mai 1984 einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Danach endete das Beschäftigungsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen am 21. Mai 1984, wobei als Grund in dem Aufhebungsvertrag "Grubenangst" angeführt wurde.

Die Klägerin hat geltend gemacht, der Beklagte müsse den Erschwernisausgleich und die Entfernungszulage zurückgewähren, weil



das Arbeitsverhältnis nicht mindestens ein Jahr bestanden habe. Sie hat ihren Zahlungsanspruch, soweit dies möglich war, mit dem Lohnanspruch des Beklagten für Mai 1984 verrechnet. Wegen des nicht verrechneten Teilbetrages hat die Klägerin Klage erhoben. Sie hat behauptet, dem Beklagten seien die Folgen einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluß des Aufhebungsvertrages bekannt gewesen; ihr Beauftragter habe darauf hingewiesen, daß die Leistungen zurückgewährt werden müßten. Im übrigen sei sie dem Beklagten durch die Vertragsaufhebung entgegengekommen; denn aufgrund seines Verhaltens sei sie zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen. Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 2.211,49 DM
nebst 8 % Zinsen seit dem 21. August 1984 zu
zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Widerklagend hat er beantragt,

die Klägerin zu verurteilen, an ihn 1.828,04 DM
nebst 9,5 % Zinsen seit dem 1. Juni 1984 zu
zahlen.

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Klägerin stünde kein Anspruch auf Rückzahlung des Erschwernisausgleichs und der Entfernungszulage zu. Sein arbeitsrechtliches Fehlverhalten beruhe darauf, daß sich am Arbeitsplatz Unzuträglichkeiten ergeben hätten. Im übrigen handele die Klägerin treuwidrig. Sie habe ihn vor Abschluß des Aufhebungsvertrages nicht auf die mögliche



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Rückzahlungsverpflichtung hingewiesen. An der einjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses hätten am 21. Mai 1984 nur noch 16 Tage gefehlt. Demzufolge sei zum einen die Klage unbegründet, zum anderen die geschehene Aufrechnung unberechtigt erfolgt, so daß dem Beklagten der mit der Widerklage verlangte Lohnbetrag zustehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage im wesentlichen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin weiterhin den Erfolg ihrer Klage und die Abweisung der Widerklage.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die in dem Schreiben der Klägerin vom 26. April 1983 enthaltene Rückzahlungsverpflichtung verstoße gegen ein aus § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG zu entnehmendes Verbot der Kündigungserschwerung und sei daher nichtig. Dabei sei unerheblich, daß der Anstellungsvertrag mit dem Beklagten erst am Tage nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geschlossen worden sei. Eine andere Betrachtung stehe dem Sinn und Zweck des § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG entgegen. Dieser Rechtsauffassung kann nicht gefolgt werden.



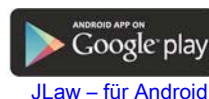
a) Unterstellt man, wie es das Berufungsgericht getan hat, mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages am 7. Juni 1983 sei auch eine Absprache über das im Schreiben der Klägerin vom 26. April 1983 enthaltene Angebot, Erschwernisausgleich und Entfernungszulage zu zahlen, getroffen worden, dann läßt sich schon die Ansicht nicht halten, diese Regelung sei nach Maßgabe des § 5 BBiG zu beurteilen. Das Berufsausbildungsverhältnis hatte nämlich mit dem Bestehen der Prüfung am 6. Juni 1983 gemäß § 14 Abs. 2 BBiG sein Ende gefunden.

Der vom Landesarbeitsgericht eingeführte Gedanke, der Beklagte habe nur die Wahl gehabt, das Angebot der Klägerin so anzunehmen, wie es ihm unterbreitet war, ist im Hinblick auf § 5 BBiG unerheblich. Wenn Leistungen des Arbeitgebers mit Rückzahlungsklauseln verbunden sind und der Arbeitnehmer dadurch in seinen Kündigungsmöglichkeiten eingeschränkt wird, ist dieser Sachverhalt auf der Grundlage der von der Rechtsprechung entwickelten allgemeinen Regeln zu werten und zu beurteilen. Die Lage des Beklagten nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses hat insoweit keinen Bezug zu dem vorausgegangenen Ausbildungsverhältnis. Der Beklagte konnte frei entscheiden, ob er das Angebot der Klägerin annehmen wollte oder nicht. Aus seinem Ausbildungsverhältnis unterlag er insoweit keinen Einschränkungen und war auch keiner Drucksituation ausgesetzt.

b) Im übrigen will § 5 Abs. 1 BBiG nach seinem Sinn und Zweck die Entschließungsfreiheit des Auszubildenden schützen. Er soll sich während seiner Ausbildung für die Zeit danach nicht vor-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



zeitig festlegen. Dem Ausbildenden soll es verwehrt sein, den Auszubildenden vorzeitig zu binden. Lediglich innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses können berufsbeschränkende Absprachen getroffen werden, allerdings auch nur mit dem Inhalt, wie er in § 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 BBiG näher beschrieben ist. Das Gesetz geht davon aus, daß der Auszubildende nur innerhalb der letzten drei Monate seines Ausbildungsverhältnisses genügend sachkundig ist und ohne eigenen Schaden beurteilen kann, wie es sich für ihn auswirkt, wenn er seine beruflichen Verhältnisse für die Zeit nach dem Ende der Ausbildung regelt (BAG Urteil vom 31. Januar 1974 - 3 AZR 58/73 - AP Nr. 1 zu § 5 BBiG, zu II 3 der Gründe, m.w.N.).

Demnach hat die Rechtsprechung nicht nur vertragliche Wettbewerbsverbote als unzulässig i.S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG angesehen, sondern auch Weiterarbeitsklauseln, in denen sich der Auszubildende verpflichtete, nach Ende der Ausbildung bei dem Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

Auf der anderen Seite ist es nach § 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG zulässig, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate seines Ausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach Beendigung der Berufsausbildung mit dem Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit einzugehen. Kann sich der Auszubildende aber in diesem Rahmen durch Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages binden, so ist dies, wie der Senat bereits früher hinsichtlich der Vereinbarung einer Vertragsstrafe ausgesprochen hat (vgl. BAGE 39, 155 = AP Nr. 4 zu § 5 BBiG), mit



allen rechtlichen Konsequenzen möglich. Das bedeutet, daß dann auch Leistungen, wie sie hier die Klägerin gewährt hat, mit der Verpflichtung verknüpft werden können, sie bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen, wobei es lediglich noch darauf ankommt, ob die Absprache als solche, d.h. ohne Berücksichtigung des Ausbildungsverhältnisses, zulässig war. Wären die Parteien bei den für das unbefristete Arbeitsverhältnis zu regelnden Fragen in der Vertragsfreiheit nur wegen eines vorangegangenen Berufsausbildungsverhältnisses beschränkt, so müßte das zu sinnwidrigen Ergebnissen führen.

2. Läßt sich das angefochtene Urteil mit der von ihm gegebenen Begründung sonach nicht halten, so ist es andererseits dem Senat nicht möglich, eine eigene Sachentscheidung zu treffen. Das ergibt sich aus folgendem:

a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Anspruchsgrundlage der Klage sei in dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien zu sehen. Es hat allerdings auch Überlegungen anklängen lassen, ob nicht die Zahlungen der Klägerin auf dem Sozialplan beruhten mit der Folge, daß dann die Rückzahlungsverpflichtungen anders zu beurteilen wären. Diesen Weg hat das Landesarbeitsgericht jedoch nicht zu Ende verfolgt.

Es sprechen in der Tat einige Gründe dafür, daß trotz des Schreibens der Klägerin vom 26. April 1983 die Rechtsgrundlagen für ihre Leistungen im Sozialplan zu finden sind. Zum einen fehlt im Arbeitsvertrag jeglicher Hinweis auf die Zahlung des Er-



schwernisausgleichs und dessen Rückgewähr. Andererseits enthält der Arbeitsvertrag aber den Vermerk "Übernahme von BW Z -

". Dies spricht dafür, daß auch die Klägerin trotz Neubegründung des Arbeitsverhältnisses nach Ende der Berufsausbildung davon ausgegangen ist, zwischen den Parteien hätten fortlaufende Beziehungen bestanden und der Beklagte sei wie ein Arbeitnehmer anzusehen, der aus Anlaß der Stilllegung auf einen anderen Arbeitsplatz verlegt wurde. Dann war eine Absprache über die Leistungen entbehrlich, weil diese sich aus dem Sozialplan ergaben. In dieser Beziehung ist weiter zu bedenken, daß die Höhe der Leistungen so ausgestattet war, wie es der Sozialplan vorsieht. Schließlich spricht der Sozialplan im Zusammenhang mit Ausbildungsverhältnissen in seinem Zweiten Teil zu Abschnitt I Nr. 3 auch von Arbeitnehmern.

Alle diese Umstände erfordern es, daß sich das Landesarbeitsgericht noch einmal mit der Frage nach der Anspruchsgrundlage für die hier streitigen Leistungen befaßt. Insoweit wird es auch darauf ankommen, wie die Klägerin (bzw. die Bergbau AG L) die bei ihr Ausgebildeten im allgemeinen behandelt hat, insbesondere ob grundsätzlich diejenigen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, als Arbeitnehmer übernommen wurden. War das der Fall, spräche es dafür, daß die Nachteilsausgleiche des Sozialplans auch für die in andere Bergwerke übernommenen Ausgebildeten angewendet werden sollten. In dieser Hinsicht sind jedoch noch nähere Feststellungen durch das Berufungsgericht zu treffen.



Letztlich ist noch anzumerken, daß die Klägerin selbst in der von ihr ausgehenden Lohnabrechnung für den Beklagten für den Monat Mai 1984 die hier streitigen Leistungen als "Verlegung Sozialplan und Wegegeld Sozialplan" bezeichnet hat.

b) Sollte sich aufgrund der erneuten Berufungsverhandlung ergeben, daß der Sozialplan Grundlage für die Gewährung des Erschwernisausgleichs und der Entfernungszulage war und die Leistungen als Verlegungsgeld und Zuschlag zum Verlegungsgeld anzusehen sind, so ist nach dem Zweiten Teil Abschnitt II Nr. 2 Abs. 9 des Sozialplans zu prüfen, ob überhaupt Rückzahlungsverpflichtungen des Beklagten entstanden sind. Da das Verlegungsgeld, das insgesamt 4.500,-- DM beträgt, zur Hälfte am Tag der Verlegung und zur Hälfte mit Ablauf des ersten Jahres nach der Verlegung zu zahlen ist, handelt es sich nur in Höhe des zunächst ausgezahlten Betrages um einen Vorschuß. Dieser ist zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Monaten endet. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach sechs Monaten, aber vor Ablauf eines Jahres, so verbleibt es bei der Gewährung des Zuschusses; allerdings entsteht kein Anspruch auf den Restbetrag. Für den Zuschlag zum Verlegungsgeld, der der Höhe nach mit der hier gewährten Entfernungszulage übereinstimmt, gilt die Regelung entsprechend.

Sollte sich ergeben, daß der Arbeitsvertrag Grundlage für die von der Klägerin gewährten Leistungen ist, bliebe noch zu prüfen, ob die Rückzahlungsvereinbarung nicht eine unzulässige Kündigungserschwerung für den Beklagten beinhaltete. Insoweit wäre zu



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



untersuchen, ob nicht auf seiten der Klägerin ein Interesse daran bestand, die von ihr ausgebildeten Bergleute auf freien Arbeitsplätzen in ihrem Bereich, wenn auch in einem anderen Bergwerk, weiterzubeschäftigen. Unter diesen Umständen würde es Bedenken begegnen, wenn Leistungen, die zum Ausgleich von zusätzlichen Belastungen gewährt werden, mit einer Rückzahlungsklausel versehen sind, obgleich die Notwendigkeit der Verlegung sich aus betrieblichen Belangen der Klägerin ergab. Insoweit könnte an die Gedanken angeknüpft werden, die in der Entscheidung BAGE 25, 107 = AP Nr. 4 zu § 44 BAT enthalten sind und die Frage betreffen, inwieweit bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen die erstatteten Umzugskosten zurückverlangt werden können, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf einer bestimmten Frist von seinem Kündigungsrecht Gebrauch macht. Es wäre ferner zu bedenken, daß der Arbeitnehmer, der einen wesentlichen Teil der Bleibefrist erbracht hat, immerhin auch in dieser Zeit die auszugleichenden Erschwernisse auf sich genommen hatte. Hierzu ließe sich unter Umständen ein Anhalt für eine sachgerechte Lösung auch aus den Bestimmungen des Sozialplans, wie sie vorstehend näher erläutert sind, gewinnen.

c) Zu der Frage schließlich, ob die Klägerin treuwidrig handelt, wenn sie von dem Beklagten die Erstattung des Erschwernisausgleichs und der Entfernungszulage verlangt, kann der Senat ebenfalls keine abschließende Stellungnahme abgeben. Aus dem Gesichtspunkt der Treuwidrigkeit hatte das Arbeitsgericht der Klägerin den Anspruch versagt. Das Berufungsgericht hat zu den insoweit maßgebenden Tatsachen keine eigenen Feststellungen ge-



troffen. Deshalb muß es ihm überlassen bleiben, sich mit der Frage eines Rechtsmißbrauchs erneut zu befassen und die dazu notwendigen Feststellungen zu treffen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Schumacher

Dr. Hirt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)